

E-Book

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Teori dan Praktik Penetapan Kebijakan K3

- Mandroy Pangaribuan, S.K.M., M.Sc

- dr. Diana Vanda Daturara Doda, MOHS, AIFM, PhD

- dr. Paul A. T. Kawatu, MSc

**UNSRAT PRESS
2022**

**SISTEM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA**
(Teori dan Praktik Penetapan Kebijakan K3)

Mandroy Pangaribuan, S.K.M., M.Sc
dr. Diana Vanda Daturara Doda, MOHS, AIFM, PhD
dr. Paul A. T. Kawatu, MSc

UNSRAT PRESS
2022

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA:

Teori dan Praktik Penetapan Kebijakan K3

Rancang Sampul :

Judul E-Book : **SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA :
Teori dan Praktik Penetapan Kebijakan K3**

Penulis : - **Mandroy Pangaribuan, S.K.M., M.Sc**
- **dr. Diana Vanda Daturara Doda, MOHS, AIFM, PhD**
- **dr. Paul A. T. Kawatu, MSc**

Penerbit : **Unsrat Press**
Jl. Kampus Unsrat Bahu Manado 95115

Email : **percetakanunsrat@gmail.com**

ISBN : **978-623-5790-44-2 (PDF)**

Cetakan Pertama 2022

Dilarang mengutip dan atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari penerbit sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apa pun baik cetak, fotoprint, mikrofilm dan sebagainya.

PERSEMBAHAN

Buku ini saya persembahkan untuk kemajuan tri dharma perguruan tinggi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga
Pembinaan dan Pengembangan Pembelajaran (LP3)
Universitas Sam Ratulangi atas pendanaan penulisan buku ini.

KATA SAMBUTAN

Kebijakan K3 merupakan aspek pertama dan terpenting dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di organisasi. Buku ini menyajikan teori dan praktik secara sistematis bagaimana organisasi dapat merumuskan kebijakan K3 tersebut dengan baik dan benar. Buku ini menyajikan hasil penelitian dari jurnal kredibel terkait penerapan SMK3 dan tantangan serta cara mengatasi tantangan tersebut. Akhir kata, buku ini sangat layak untuk dijadikan referensi bagi praktisi K3 yang ingin menerapkan SMK3 di organisasi.

Juni Anggreni Simarmata S.K.M

QHSE Manager
PT. Pertama Pacific Shipyard

KATA PENGANTAR

Ketika membaca buku ini, dua kata yang terlintas yang mungkin mewakili isi buku ini adalah sistematis dan praktis. Buku ini akan membawa pembaca untuk termotivasi menerapkan SMK3 di organisasi tempat ia bekerja. Sebagian besar konten dalam buku ini didasarkan pada hasil penelitian oleh ahli dan diterbitkan pada jurnal-jurnal yang kredibel.

Sebagai praktisi K3, saya menemukan bahwa buku ini dapat dijadikan pedoman bagi siapapun yang sedang berjuang menerapkan SMK3 atau bahkan mereka yang sedang mengalami penolakan dari pekerja terkait program K3 yang ia jalankan di organisasinya. Lebih jauh, buku ini mengajarkan kita bahwa pekerja adalah makhluk sosial yang membutuhkan pemimpin yang dapat memimpin mereka untuk menjalankan SMK3 secara bersama-sama.

Nelsy ertiani buntu

BTKLPP Kelas 1 Manado
Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ii
KATA SAMBUTAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR FIGUR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
PENDAHULUAN	1
BAB 1 PENGERTIAN KEBIJAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA.	3
BAB 2 PENYUSUNAN KEBIJAKAN K3	7
2.1 Melakukan tinjauan awal kondisi K3.	7
2.1.1 Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko.	8
2.1.2 Perbandingan penerapan K3 dengan organisasi dan sektor lain yang lebih baik.	10
2.1.3 Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan.	12
2.1.4 Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan.....	13

2.1.5	Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.....	14
2.2	Memperhatikan peningkatan kinerja SMK3 secara terus-menerus.	15
2.3	Memperhatikan masukan dari pekerja dan/ atau serikat pekerja.	17
2.4	Disahkan oleh pucuk pimpinan organisasi.....	18
2.5	Tertulis, tertanggal, dan ditanda tangani.	20
2.6	Secara jelas menyatakan tujuan dan sasaran K3.	22
2.7	Terdokumentasi dan terpelihara dengan baik.....	23
BAB 3	ISI KEBIJAKAN K3	25
3.1	Visi.	25
3.2	Tujuan organisasi.	26
3.3	Komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan.	27
3.4	Kerangka dan program kerja.	28
3.5	Peran terkait kebijakan K3.	30
3.5.1	Peran organisasi.	31
3.5.2	Peran pekerja.....	33
3.6	Tanggung Jawab dan wewenang K3.	34
3.6.1	Tanggung jawab dan wewenang organisasi.....	35
3.6.2	Tanggung jawab dan wewenang pekerja.	39
BAB 4	KETERLIBATAN DAN KONSULTASI DENGAN PEKERJA	47

4.1 Keterlibatan pekerja	47
4.1.1 Pengetahuan SMK3.	48
4.1.2 Sikap SMK3.....	51
4.1.3 Tindakan SMK3.....	56
4.2 Konsultasi dengan pekerja.	56
4.2.1 Membentuk wadah konsultasi K3.....	58
4.2.2 Akuntabilitas organisasi kepada P2K3.	58
4.2.3 Tindak lanjut hasil konsultasi.	59
4.2.4 Dialog dua arah.....	59
4.2.5 Melibatkan pekerja pada semua aspek SMK3... ..	60
4.2.6 Menampung semua aspirasi dan keluhan pekerja.....	60
4.2.7 Perlakuan yang adil dan sistem merit.	61
REFERENSI	62
DAFTAR SINGKATAN	68
GLOSARIUM.....	69

DAFTAR FIGUR

Figur 1. Pengaruh interaksi kebijakan K3 nasional terhadap pengalaman kerja dan sikap positif kontraktor terhadap K3/ Contractors' Risk Attitudes (CRA).....	5
Figur 2. Proses penilaian resiko	8
Figur 3. Beberapa pedoman identifikasi bahaya dan pengendalian resiko	10
Figur 4. Model dasar dari analisis bahaya dan pengendalian resiko.....	13
Figur 5. Efisiensi berdasarkan grup organisasi	15
Figur 6. Analisis Indikator Kinerja SMK3.....	16
Figur 7. Kerangka konsep konsultasi pekerja dalam SMK3... ..	18
Figur 8. Konsep pengaruh kepemimpinan terhadap partisipasi pekerja dalam penerapan SMK3	20
Figur 9. Efek interaksi TLAS dan OC pada SP	21
Figur 10. Safety outcomes yang merupakan salah satu tujuan dan sasaran dalam SMK3	22
Figur 11. Sistem pendokumentasian dalam SMK3.....	24
Figur 12 Pengaruh tidak langsung komitmen manajemen terhadap performa K3	28
Figur 13. Aspek evaluasi program kesehatan dan keselamatan kerja dan bentuk akuntabilitas	29

Figur 14. Pengaruh supervisi organisasi pada komunikasi K3 dalam kaitannya dengan peyebarluasan kebijakan K3	32
Figur 15. Piramida kecelakaakan	39

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kinerja penerapan SMK3 pada perusahaan peserta program jaminan kecelakaan kerja pada PT. Jamsostek cabang Medan	11
Tabel 2. Hubungan antara komitmen manajemen dengan komitmen pekerja pada SMK3	19
Tabel 3. Tingkat keterkaitan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi terhadap kinerja	26
Tabel 4. Persentase pekerja melaporkan bahwa mereka dimintai konsultasi oleh organisasi uterkait pandangan mereka tentang K3	57

PENDAHULUAN

Sebagai mantan praktisi K3 yang sekarang terjun ke dunia akademik, penulis menyadari bahwa terdapat kesenjangan antara teori dan praktik dalam penerapan SMK3 di organisasi. Buku ini memadukan kedua komponen tersebut, teori dan praktik, sehingga saling melengkapi satu sama lain. Pembaca akan disajikan hasil penelitian terkini terkait bagaimana menangani tantangan dalam menerapkan SMK3 di organisasi.

Buku ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi praktisi K3 untuk secara profesional dan ilmiah menerapkan SMK3 di organisasi tempat ia bekerja. Buku ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi akademisi, khususnya dalam bidang ilmu Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), untuk menambah wawasan dalam penerapan SMK3 di organisasi. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diterima demi penyempurnaan buku ini baik dari segi penulisan maupun konten.

BAB 1

PENGERTIAN KEBIJAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA.

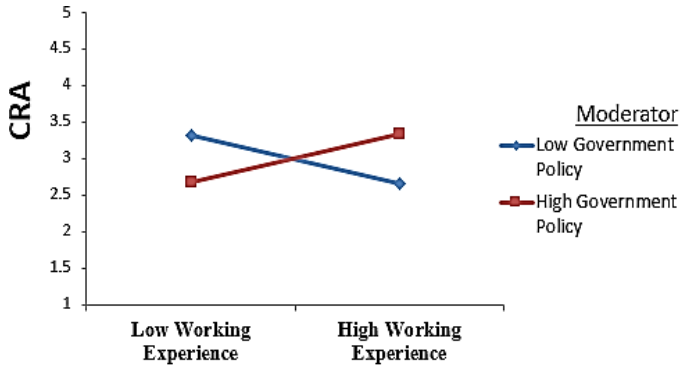
Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang selanjutnya disingkat dengan kebijakan K3 adalah pernyataan tertulis yang ditanda tangani oleh pimpinan tertinggi organisasi yang berisikan komitmen organisasi untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja, lingkungan, serta masyarakat sekitar. Kebijakan K3 juga merinci langkah-langkah yang telah dan akan diambil organisasi untuk melindungi ketiga elemen tersebut dengan berpatokan kepada peraturan perundang-undangan terkait baik yang berlaku secara nasional maupun internasional. Kebijakan K3 merupakan salah satu elemen primer dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dimana peraturan perundangan mewajibkan semua tempat kerja harus memiliki kebijakan K3 tertulis.

Kebutuhan pada kebijakan K3 tidak hanya ditemukan pada zaman modern saat ini. Kebutuhan tersebut sudah dimulai sejak awal peradaban manusia, para peneliti menemukan bahwa Hammurabi, raja Babel pada abad ke-18 SM,

mengeluarkan kebijakan untuk melindungi keselamatan pekerja, antara lain sebagai berikut¹:

- a. Jika seorang pembangun membangun sebuah rumah untuk seseorang, dan tidak membangunnya dengan benar, dan rumah yang dibangunnya itu roboh dan membunuh pemiliknya, maka pembangun itu harus dihukum mati.
- b. Hukuman bagi pengawas yang menyebabkan kerusakan akibat tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, misalnya jika seorang pekerja kehilangan lengannya karena kesalahan atau kelalaian pengawas, maka lengan pengawas harus dipotong juga.

Sebagai indikator terpenting dalam SMK3, kebijakan K3 organisasi harus dimulai dengan merumuskan Kebijakan K3 nasional. Kebijakan K3 nasional yang kuat, secara signifikan akan membantu menyukseskan penerapan SMK3 melalui peningkatan sikap positif terhadap K3 di organisasi termasuk kontraktor².



Figur 1. Pengaruh interaksi kebijakan K3 nasional terhadap pengalaman kerja dan sikap positif kontraktor terhadap K3/
Contractors' Risk Attitudes (CRA)

Sumber: Taofeeq, dkk (2019)²

BAB 2

PENYUSUNAN KEBIJAKAN K3

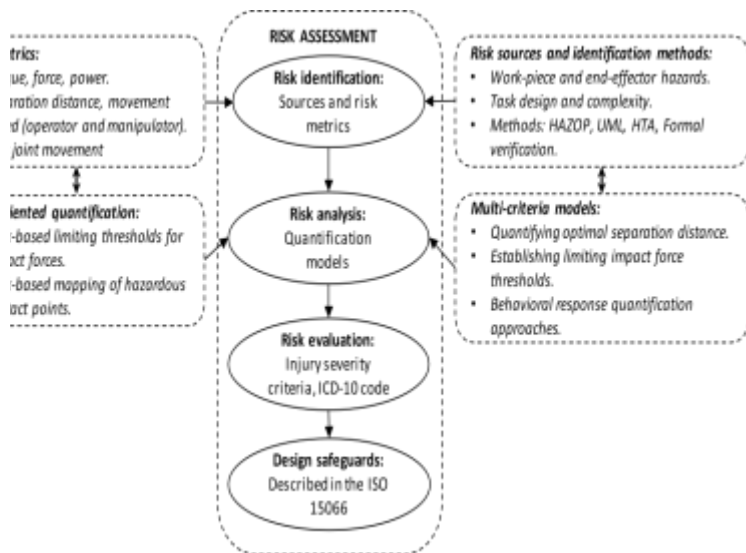
Penyusunan Kebijakan K3 memiliki beberapa persyaratan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kebijakan K3 secara tidak langsung menggambarkan sejauh mana organisasi mencurahkan sumber daya yang dimiliki untuk menerapkan SMK3. Dalam menyusun kebijakan K3, organisasi harus memperhatikan beberapa aspek penting antara lain^{3,4}:

2.1 Melakukan tinjauan awal kondisi K3.

Tinjauan awal dilakukan agar organisasi mengetahui posisi/ kondisi/ tingkat pelaksanaan K3 di organisasi terhadap penerapan peraturan perundang-undangan K3. Kegiatan tersebut juga mencakup evaluasi terhadap kebijakan K3 yang ada, partisipasi pekerja dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh, tanggung jawab pimpinan unit kerja, analisa dan statistik kecelakaan, dan penyakit akibat kerja, serta upaya-upaya pengendalian yang sudah dilakukan. Tinjauan awal meliputi:

2.1.1 Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko.

Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko dilakukan terhadap semua aspek yang termasuk mesin-mesin, pesawat-pesawat, alat kerja, peralatan lainnya, bahan-bahan, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja, proses produksi, dan sebagainya.



Figur 2. Proses penilaian resiko
Sumber: Chemweno, dkk (2020)⁵

Figur 2 menyajikan secara ringkas bagaimana organisasi dapat menerapkan penilaian resiko sebagai salah satu elemen penting dalam SMK3⁵.

Tidak ada standar baku untuk melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian resiko. Dari studi pustaka, ada banyak metode yang dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan⁶. Organisasi yang membutuhkan identifikasi bahaya dan penilaian resiko dapat menerapkan metode *Job Safety Analysis* (JSA). Jika membutuhkan prioritas masalah mana yang akan diatasi lebih dahulu, metode *Hazard Identification and Risk Assessment* (HIRA) dapat dipilih. Metode JSA dan HIRA dapat diterapkan apabila organisasi sudah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) pekerjaan yang akan dinilai bahaya dan resikonya.

Ada beberapa pedoman yang dapat digunakan untuk menilai bahaya dan resiko, diantaranya adalah inspeksi tempat kerja, investigasi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, laporan *near miss*, audit SMK3, dan lain sebagainya seperti yang ditunjukkan oleh figur di bawah ini:



Figur 3. Beberapa pedoman identifikasi bahaya dan pengendalian resiko

Sumber: Purohit dkk, (2018)⁷

2.1.2 Perbandingan penerapan K3 dengan organisasi dan sektor lain yang lebih baik.

Organisasi terutama yang baru akan menerapkan K3 baiknya mengirimkan ahli K3 nya untuk belajar ke organisasi sejenis dengan penerapan SMK3 yang baik. Diharapkan, ahli K3 tersebut dapat belajar bagaimana organisasi tersebut dapat mengatasi tantangan dalam penerapan SMK3 yang dapat ia aplikasikan ke organisasi nanti nya. Bagi organisasi pemula,

dari 12 unsur audit penerapan SMK3, audit SMK3 merupakan tantangan terbesar disusul oleh pembangunan dan pemeliharaan komitmen dan strategi serta strategi pendokumentasian seperti yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kinerja penerapan SMK3 pada perusahaan peserta program jaminan kecelakaan kerja pada PT. Jamsostek cabang Medan

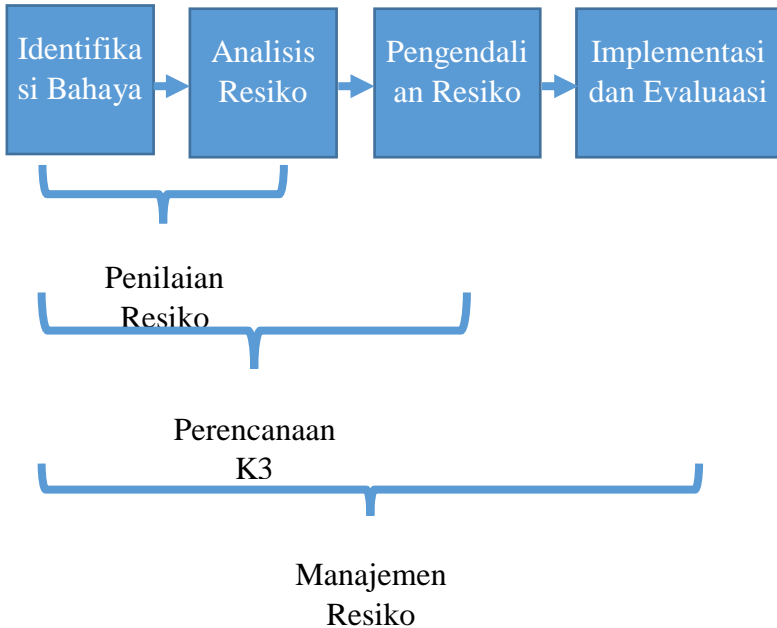
No	Unsur Audit SMK3	Rerata Skor	Skor Maksimum	%
1	Pembangunan dan pemeliharaan komitmen	38,38	112	34,27
2	Strategi pendokumentasian	13,86	40	34,65
3	Peninjauan ulang disain dan kontrak	11,47	32	35,84
4	Pengendalian dokumen	12,51	28	44,68
5	Pembelian	20,96	28	74,86
6	Keamanan bekerja berdasarkan SMK3	92,18	160	57,61
7	Standar pemantauan	28,56	60	47,60
8	Pelaporan dan perbaikan kekurangan	20,27	44	46,07
9	Pengelolaan material dan pemindahannya	22,82	52	43,88

10	Pengumpulan dan penggunaan data	11,84	28	42,29
11	Audit SMK3	4,22	16	26,38
12	Pengembangan keterampilan dan kemampuan	27,06	64	42,28

Sumber: Silaban (2009)⁸

2.1.3 Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan.

Organisasi harus melakukan investigasi menyeluruh terhadap semua kejadian kecelakaan yang terjadi termasuk kejadian *near miss* untuk menentukan penyebabnya. Pada K3 klasik, investigasi insiden difokuskan pada kegagalan material dan malfungsi peralatan. Namun, saat ini, semakin jelas bahwa faktor manusialah yang menjadi prekursor utama insiden. Oleh sebab itu, organisasi harus memasukkan faktor manusia ke dalam program investigasi insiden mereka sehingga mereka dapat mengidentifikasi penyebab utama dari insiden dan menentukan intervensi keselamatan yang efektif untuk mencegah insiden serupa di masa depan⁹.



Figur 4. Model dasar dari analisis bahaya dan pengendalian resiko

Sumber: Chua dan Goh, 2004¹⁰

2.1.4 Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan.

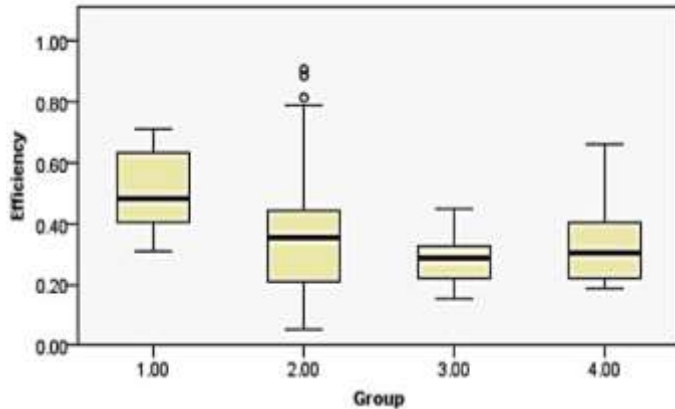
Setiap elemen dalam SMK3 memiliki persyaratan dokumentasi. Jika tidak didokumentasikan, dapat diasumsikan bahwa tidak ada bukti kuat sebuah pekerjaan sudah dilakukan walaupun sebenarnya sudah dilakukan. Dokumentasi sistem

memberikan, tidak hanya bukti bahwa sistem sudah ada, tetapi menyediakan perbaikan berkelanjutan dari sistem dan pencapaian tujuan SMK3.

Pada prinsipnya, organisasi harus melakukan apa yang sudah direncanakan secara tertulis dan menuliskan kembali apa yang organisasi lakukan. Organisasi harus mendokumentasikan inspeksi tempat kerja, pengukuran-pengukuran, keluhan, serta kompensasi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sistem pendokumentasian harus dibuat agar dapat ditinjau ulang dengan cepat dan mudah serta dipelihara dengan baik. Setiap sistem manajemen memiliki persyaratan dokumentasi.

2.1.5 Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.

Efisiensi dan efektivitas sangat erat kaitannya dengan inovasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang secara positif mengakui SMK3 cenderung lebih inovatif daripada yang tidak. Hal ini menyarankan strategi yang tepat untuk mempromosikan inovasi dalam organisasi sehingga setiap kebijakan dan program yang dipilih dapat berjalan efektif dan efisien sesuai dengan sumber daya yang dimiliki¹¹.



Keterangan:

Group 1: Peraturan K3 dianggap secara signifikan mendorong inovasi

Group 2: Peraturan K3 agak dianggap mempromosikan inovasi

Group 3: Peraturan K3 tidak dianggap berdampak inovasi

Group 4: Peraturan K3 agak dianggap sebagai inovasi berdampak negatif

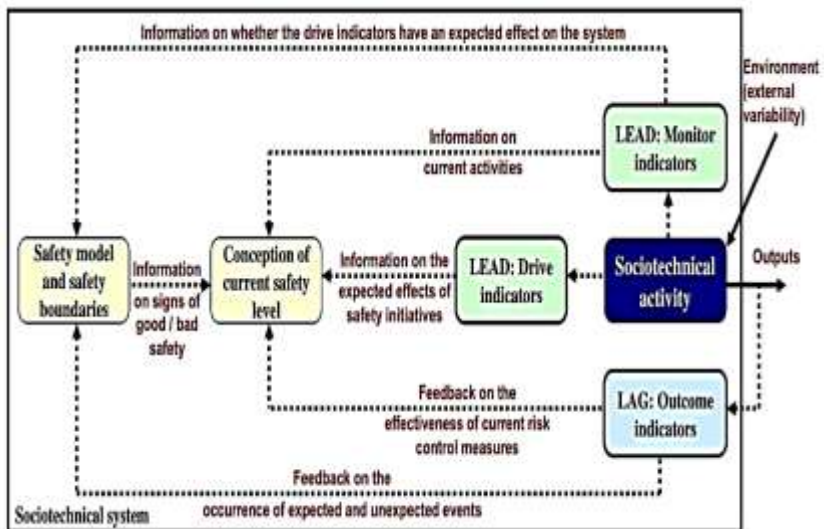
Figur 5. Efisiensi berdasarkan grup organisasi

Sumber: Shin, dkk (2021)¹¹

2.2 Memperhatikan peningkatan kinerja SMK3 secara terus-menerus.

Organisasi harus menyusun indikator yang valid dan realibel untuk dapat menilai secara akurat kinerja SMK3. Indikator SMK3 dapat dianggap sebagai ukuran kuantitatif atau kualitatif yang dapat menghasilkan informasi tentang SMK3.

Indikator SMK3 dapat memainkan peran kunci dalam memberikan informasi tentang kinerja organisasi dan memotivasi pekerja untuk bekerja dengan performa K3 maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mendukung kesuksesan SMK3, organisasi harus lebih mengakui pentingnya monitor dan indikator SMK3 dalam penerapan SMK3 itu sendiri¹².



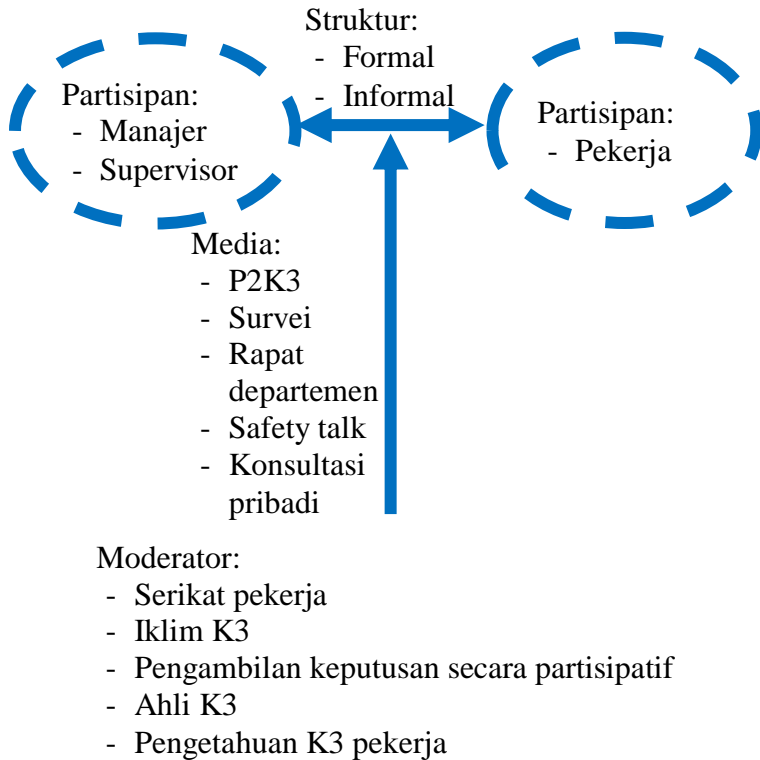
Figur 6. Analisis Indikator Kinerja SMK3
 Sumber: Reiman dan Pietikäinen (2012)¹²

Figur 6 menunjukkan bahwa tingkat kinerja SMK3 mengacu pada tingkat kinerja SMK3 yang dipegang oleh manajemen puncak dan orang lain yang terlibat dalam memilih

dan menafsirkan indikator SMK3. Konsepsi ini dibentuk sebagian berdasarkan informasi yang diberikan oleh berbagai jenis indikator keselamatan. Penilaian kinerja SMK3 harus didasarkan pada kekonsistenan 3 indikator yakni indikator monitor (*monitor indicators*), indikator penggerak (*drive indicators*), dan indikator dampak (*outcome indicators*)¹².

2.3 Memperhatikan masukan dari pekerja dan/ atau serikat pekerja.

Konsultasi pekerja merupakan bagian dari pengambilan keputusan dalam SMK3. Konsultasi pekerja sangat penting untuk meningkatkan moral pekerja dan meningkatkan kinerja organisasi. Hasil yang didapatkan dari proses konsultasi yang berkualitas dapat memberikan poin penting untuk keputusan yang akan diambil dalam SMK3. Kualitas dan efektivitas konsultasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut paling tidak terdiri dari empat kategori utama yakni: partisipan, struktur, media, dan moderator¹³.



Figur 7. Kerangka konsep konsultasi pekerja dalam SMK3
 Sumber: Simao, dkk (2021)¹³

2.4 Disahkan oleh pucuk pimpinan organisasi.

Pekerja sebagai mana manusia lainnya adalah makhluk yang hidup secara sosial dalam kelompok. Pekerja membutuhkan seorang pemimpin untuk membimbing mereka untuk bersama-sama menyukseskan penerapan SMK3¹⁴. Keseriusan dukungan organisasi terhadap pelaksanaan SMK3

salah satunya dibuktikan oleh siapa yang menandatangani kebijakan tersebut. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengharuskan pimpinan tertinggi organisasi yang menandatangani kebijakan K3³. Dalam kebijakan tersebut, pimpinan tertinggi harus secara jelas menyatakan komitmennya terhadap penerapan SMK3¹⁵.

Tabel 2. Hubungan antara komitmen manajemen dengan komitmen pekerja pada SMK3

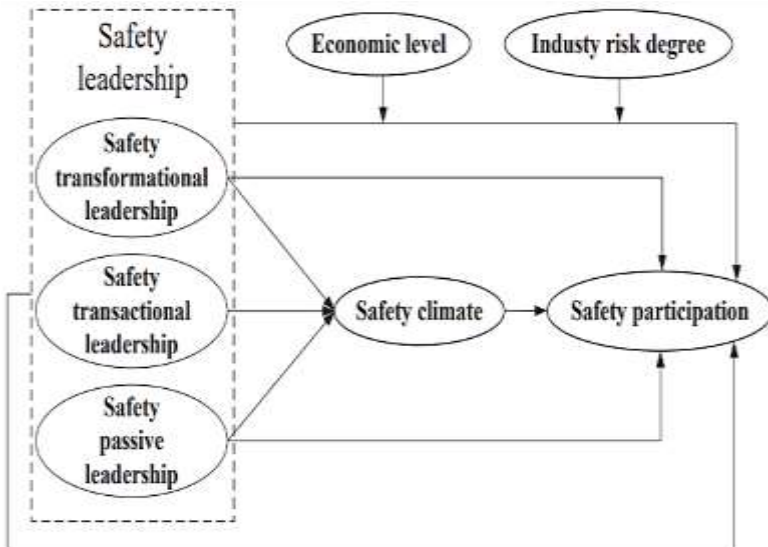
Dimensi	β	p-value
Komitmen Manajemen → Komitmen Pekerja	0,439	P < 0,001

Sumber: Tappura, dkk (2022)¹⁶

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen manajemen dan komitmen pekerja pada penerapan SMK3¹⁶. Hubungan tersebut bersifat positif yang memiliki arti ketika komitmen manajemen meningkat, komitmen pekerja juga meningkat. Komitmen yang dimaksud adalah komitmen dalam penerapan SMK3 di organisasi.

2.5 Tertulis, tertanggal, dan ditanda tangani.

Kebijakan K3 tidak hanya tertulis namun biasanya dipajang di banyak titik di dalam organisasi. Tanggal dan tanda tangan pimpinan tertinggi secara sah menyatakan bahwa kebijakan tersebut mengikat semua orang dalam organisasi. Tanggal tersebut juga membantu organisasi untuk menilai apakah kebijakan tersebut masih relevan dengan perkembangan yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi. Selain itu, tanda tangan pimpinan tertinggi juga menunjukkan keseriusan organisasi dalam mendukung penerapan SMK3.

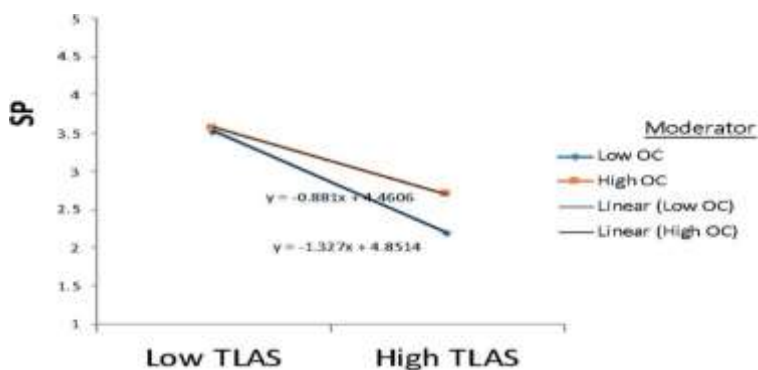


Figur 8. Konsep pengaruh kepemimpinan terhadap partisipasi pekerja dalam penerapan SMK3

Sumber: Zhao, dkk (2022)¹⁷

Figure 8 menunjukkan bahwa kepemimpinan K3 yang baik terutama yang ditunjukkan oleh pimpinan akan menciptakan iklim K3 yang baik yang pada akhirnya akan meningkatkan partisipasi pekerja dalam SMK3¹⁷. Kepemimpinan K3 ini termasuk apakah pemimpin tertinggi bersedia menandatangani kebijakan K3 organisasi.

Disisi lain, penelitian juga menemukan fakta bahwa kepemimpinan K3 yang buruk dapat mempengaruhi performa K3.



Keterangan:

SP : *Safety performance*

OC : *Organizational Commitment*

TLAS : *Toxic Leadership (Abusive Supervision)*

Figur 9. Efek interaksi TLAS dan OC pada SP

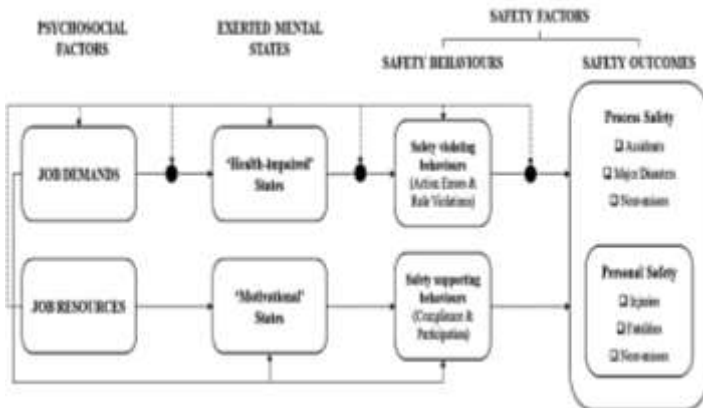
Sumber: Saleem, dkk (2021)¹⁸

Figur 9 menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi pada SMK3 dan kepemimpinan yang baik secara signifikan

meningkatkan performa K3 dalam organisasi. Kedua faktor tersebut (komitmen organisasi dan kepemimpinan yang baik) dapat mempengaruhi psikologi pekerja terkait penerapan SMK3 di organisasi¹⁸.

2.6 Secara jelas menyatakan tujuan dan sasaran K3.

Beberapa poin inti pelaksanaan SMK3 di organisasi harus dirangkumkan dalam isi kebijakan K3. Kebijakan K3 juga harus merumuskan tujuan dan sasaran utama jangka panjang yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan dan sasaran tersebut juga harus jelas menyatakan variabel terukur seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan kejadian *near miss*¹⁹.



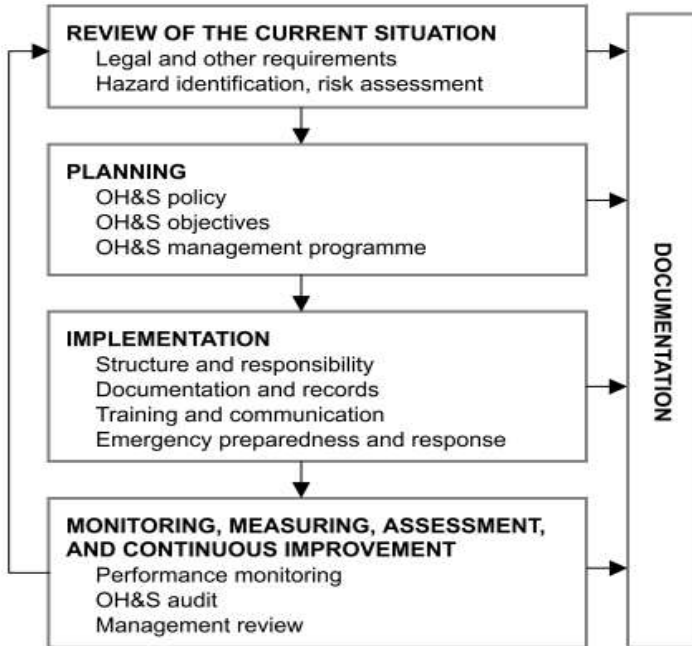
Figur 10. *Safety outcomes* yang merupakan salah satu tujuan dan sasaran dalam SMK3

Sumber: Derdowski dan Mathisen (2022)¹⁹

2.7 Terdokumentasi dan terpelihara dengan baik.

Di zaman internet saat ini, selain dokumentasi manual, organisasi dapat menyimpan dokumentasi SMK3 secara elektronik. Pendokumentasian secara elektronik dapat mempermudah dalam pencarian dan pengolahan data. Dokumentasi lengkap SMK3 dapat ditempatkan di website organisasi. Hyperlink antar dokumen dapat dibuat untuk memastikan kenyamanan penggunaan. Dokumentasi dibuat dapat diakses oleh semua pekerja dari setiap stasiun kerja²⁰.

Figur 10 menunjukkan bahwa semua aspek dalam SMK3 termasuk diantaranya adalah kebijakan K3 harus didokumentasikan oleh organisasi²⁰. Selain kebijakan K3, elemen/ program lain dalam SMK3 juga harus didokumentasikan dengan baik seperti pelatihan K3, tanggap darurat K3, monitoring K3, audit SMK3 dan lainnya. Seperti yang telah dibahas diawal, untuk keperluan analisis data dan pengambilan keputusan, dokumentasi juga harus disimpan elektronik.



Figur 11. Sistem pendokumentasian dalam SMK3

Sumber: Leino (2002)²⁰

BAB 3

ISI KEBIJAKAN K3

Sebagaimana disebutkan diatas bahwa kebijakan K3 merupakan pernyataan tertulis yang ditanda tangani oleh pimpinan tertinggi organisasi yang berisikan komitmen organisasi untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja, lingkungan, serta masyarakat sekitar. Oleh sebab itu, kebijakan K3 paling sedikit harus memuat:

3.1 Visi.

Visi organisasi harus menjelaskan bahwa aspek K3 merupakan salah satu prioritas organisasi. Hal ini juga sejalan dengan misi dan nilai-nilai yang dirumuskan untuk mencapai visi tersebut. Visi organisasi harus dikuasai dengan baik oleh semua level pekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penguasaan visi, misi, nilai-nilai organisasi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan²¹.

Tabel 3. Tingkat keterkaitan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi terhadap kinerja

Penguasaan	Tinggi	Sedang	Rendah
Visi	65%	35%	-
	(59%)	(41%)	-
Misi	68%	32%	-
	(56%)	(44%)	-
Nilai-nilai	67%	33%	-
	(54%)	(46%)	-

Sumber: Nurcahyo, 2015²¹

Dari Tabel 3 dapat diamati bahwa penguasaan visi, misi dan nilai-nilai organisasi menunjukkan tingkat penguasaan yang rata-rata tinggi dengan kisaran 65-68%. Dari 65% responden dengan tingkat penguasaan terhadap visi tinggi, 59% memiliki kinerja tinggi dan 41% dikategorikan sedang. Dari 68% responden dengan tingkat penguasaan terhadap misi tinggi, 56% memiliki kinerja tinggi dan 44% dikategorikan sedang. Dapat disimpulkan, keterkaitan penguasaan terhadap visi, misi dan nilai-nilai, sangat signifikan²¹.

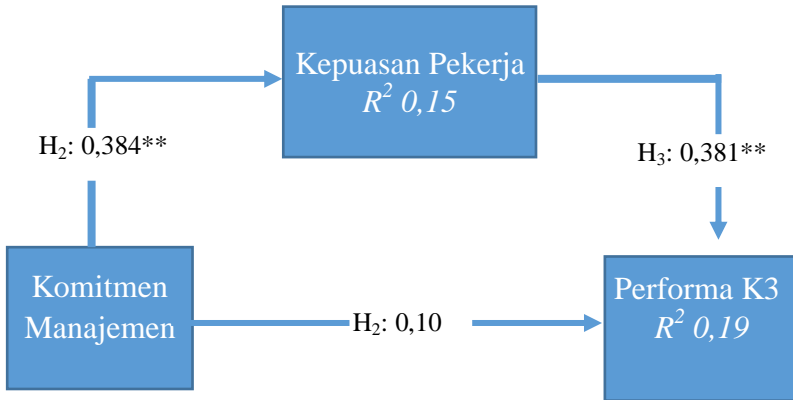
3.2 Tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dibidang K3 harus dirumuskan dengan memenuhi kaidah ilmiah. Salah satu kaidah ilmiah yang penting adalah bahwa tujuan tersebut harus dapat dinilai baik secara kualitas maupun kuantitas. Tujuan organisasi harus

dapat diukur serta memiliki nilai ambang batas yang diperbolehkan. Kualitas dan kuantitas yang akan dicapai kemudian dirumuskan dalam indikator K3 organisasi dan diselaraskan dengan peraturan perundangan dan standarisasi yang berlaku secara nasional maupun internasional.

3.3 Komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan.

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kebijakan K3 memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan pelaksanaan SMK3 melalui pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan. Manajemen puncak harus membuat komitmen yang kuat dengan mencurahkan sumber daya yang dimiliki organisasi. Hal ini akan mendukung terciptanya budaya dan iklim K3 yang nyaman bagi semua orang²².



Keterangan:

** : $p < 0,001$

H₁ : Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap performa K3

H₂ : Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerja

H₃ : Kepuasan pekerja berpengaruh positif terhadap performa K3

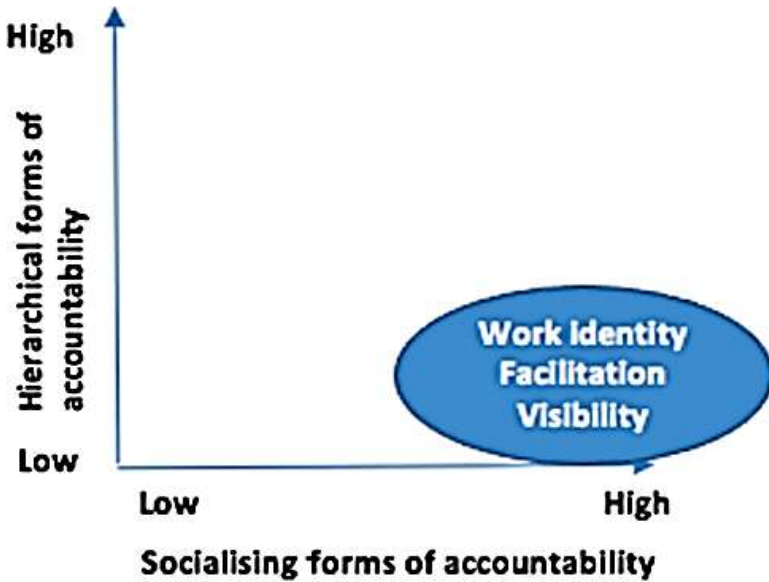
Figur 12 Pengaruh tidak langsung komitmen manajemen terhadap performa K3

Sumber: Bayram, 2018²²

3.4 Kerangka dan program kerja.

Kebijakan K3 harus mencantumkan program utama yang akan dilakukan oleh organisasi dalam menyukseskan penerapan SMK3. Program kerja yang dimaksud mencakup kegiatan organisasi secara menyeluruh yang bersifat umum

dan/atau operasional. Komitmen manajemen terhadap program tersebut harus ditunjukkan dengan nyata dalam kebijakan K3 organisasi.



Figur 13. Aspek evaluasi program kesehatan dan keselamatan kerja dan bentuk akuntabilitas

Sumber: Arbin, dkk (2021)²³

Program K3 yang ditentukan harus berdasarkan kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dan perwakilan pekerja dan harus dimungkinkan untuk dilakukan evaluasi. Figur 12 menunjukkan aspek penting yang harus dipertimbangkan oleh organisasi dalam melakukan evaluasi terhadap program K3. Akuntabilitas hirarki menunjukkan

tanggung jawab pekerja pada manajemen sedangkan akuntabilitas sosial menunjukkan tanggung jawab pekerja pada sesama pekerja. Kemudian 3 aspek ditambahkan yakni aspek identitas kerja, aspek fasilitasi, dan aspek visibilitas sangat penting untuk memahami mengapa pekerja sering tidak mendukung program K3 di organisasi.

Aspek Identitas kerja berkaitan dengan siapa pekerja, aspek fasilitasi berkaitan dengan cara pekerja melakukan pekerjaan dengan cara termudah dan paling relevan, dan aspek visibilitas berkaitan tentang bagaimana pekerja terpapar dengan orang lain di tempat kerja. Berdasarkan figur ini, pekerja akan lebih mendukung program K3 jika program tersebut terkait dengan tanggung jawab nya terhadap sesama pekerja. Oleh sebab itu, dalam kebijakan K3, organisasi harus menyusun program yang dapat meningkatkan interaksi sosial sesama pekerja²³.

3.5 Peran terkait kebijakan K3.

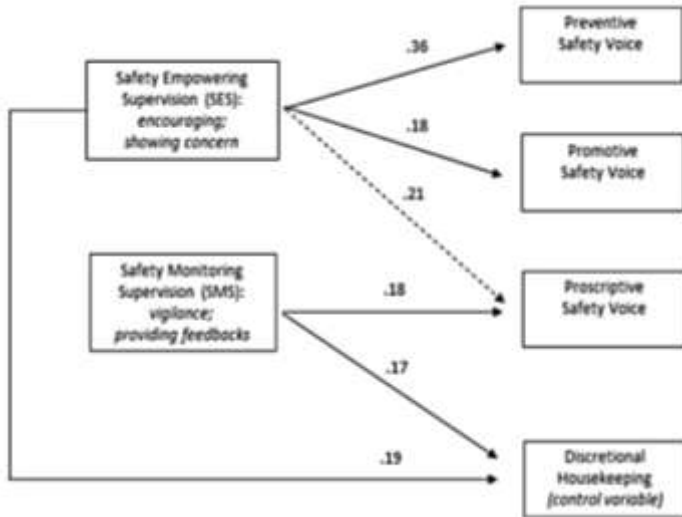
Agar berhasil, kebijakan K3 memerlukan komitmen dan dukungan baik dari organisasi maupun dari pekerja, yakni:

3.5.1 Peran organisasi.

Organisasi merupakan peran yang menginisiasi kebijakan K3. Selain itu, organisasi juga memiliki peran antara lain:

- a. Organisasi harus menyebarluaskan kebijakan K3 yang telah ditetapkan kepada seluruh pekerja, orang lain selain pekerja yang berada di organisasi, dan pihak lain yang terkait.
- b. Penyebarluasan kebijakan K3 dapat dilakukan melalui media antara lain papan pengumuman, brosur, verbal dalam briefing/ apel, dan/ atau media elektronik lainnya.
- c. Organisasi harus memberikan hak dan memastikan bahwa pekerja dan/ atau serikat pekerja mengambil bagian dalam perumusan kebijakan K3.

Pada prinsipnya, organisasi harus melakukan peran supervisi untuk mengkomunikasikan kebijakan K3 dengan menerapkan komunikasi K3 yang baik pula. Penelitian menunjukkan bahwa supervisi organisasi sangat mempengaruhi komunikasi K3 dalam menyebarluaskan kebijakan K3 organisasi



Figur 14. Pengaruh supervisi organisasi pada komunikasi K3 dalam kaitannya dengan peyebarlusan kebijakan K3

Sumber: Curcuruto dan Griffin (2022)²⁴

Figur 14 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi organisasi pada komunikasi K3 preventif ($\beta = 0,36$; $p < .001$) dan komunikasi K3 promotif ($\beta = 0,24$; $p < .001$), secara berurutan²⁴.

3.5.2 Peran pekerja.

Pekerja merupakan aset terpenting organisasi yang memiliki peran yang tidak dapat diabaikan dalam kebijakan K3. Beberapa peran pekerja dalam kebijakan K3 antara lain adalah:

- a. Ikut ambil bagian dalam perumusan kebijakan K3.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, isi kebijakan K3 harus dirumuskan atas kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dan perwakilan pekerja. Organisasi harus memfasilitasi terbentuknya suatu wadah/ organisasi internal atau eksternal perusahaan dibidang K3 tanpa mengorbankan hak-hak yang lain dari pekerja tersebut.

- b. Aktif melaksanakan kebijakan K3.

Keaktifan pekerja baik secara individu maupun kelompok harus diciptakan. Pada prinsipnya, tingkat keaktifan pekerja untuk melaksanakan kebijakan K3 sangat ditentukan oleh budaya K3 dan iklim K3 yang ada di organisasi tersebut. Semakin baik budaya K3 dan iklim K3 yang terbentuk di suatu organisasi, semakin termotivasi juga pekerja untuk aktif melaksanakan kebijakan K3 secara sukarela.

3.6 Tanggung Jawab dan wewenang K3.

Keefektifan pelaksanaan SMK3 dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh keterlibatan semua pihak serta budaya kerja di organisasi tersebut. Artinya, semua pihak harus memiliki kontribusi yang nyata, memiliki visi yang sama, dan saling mendukung satu sama lain untuk menyukseskan SMK3. Lebih dari itu, Pelaksanaan SMK3 merupakan sistem pertanggung jawaban organisasi kepada publik atau yang biasa disebut dengan Corporate Social Responsibility (CSR)²⁵. Terkait hal ini, organisasi harus:

- a. Menentukan, menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat di bidang K3 dan wewenang untuk bertindak dan menjelaskan hubungan pelaporan untuk semua tingkatan manajemen, pekerja/buruh, kontraktor, subkontraktor, dan pengunjung.
- b. Mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap sistem dan program K3.

3.6.1 Tanggung jawab dan wewenang organisasi.

Pada prinsipnya, tingkat kepatuhan organisasi dalam melaksanakan kewajiban K3 nya memiliki andil yang besar dalam menentukan tingkat kepatuhan pekerja dalam melaksanakan kewajiban K3 mereka. Kewajiban K3 organisasi tersebut antara lain dan tidak terbatas pada²⁶:

- a. Menyediakan tempat dan cara kerja yang sehat dan aman.

Pada prinsipnya, tahapan ini sudah dimulai bahkan sebelum mendirikan organisasi. Apek K3 harus sudah dirancang dan direncanakan sedini mungkin melalui penilaian awal yang holistik dan studi banding ke perusahaan sejenis dengan budaya K3 yang baik.

- b. Memastikan semua peraturan K3 organisasi selaras dengan peraturan K3 nasional dan internasional.

Peraturan K3 organisasi harus merupakan turunan dari peraturan nasional dan internasional. Organisasi juga harus memprbaharui secara berkala peraturan K3 organisasi selaras dengan perubahan yang ada. Sebagai contoh, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sudah lama menjadi

pedoman organisasi dalam menerapkan SMK3. Namun, setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, organisasi harus memperbaharui peraturan organisasi yang ada mengikuti perkembangan yang ada.

- c. Menyediakan mesin dan alat kerja yang sehat dan aman. Organisasi harus memastikan semua mesin dan alat kerja yang dibeli berasal dari produsen yang juga menerapkan SMK3 dan berstandar nasional dan/ atau internasional. Mesin dan alat kerja terutama fitur-fitur keselamatan membutuhkan inspeksi dan perawatan berkala untuk memastikan terjaganya performa dan keamanannya.

- d. Menyediakan rambu – rambu K3. Rambu K3 bertujuan untuk mengingatkan pekerja akan bahaya dan potensi resiko terkait pekerjaan mereka. Rambu – rambu K3 dipasang sesuai dengan standar baik berupa lambang, warna, bentuk, ukuran, estetika, dan posisi yang tepat.

- e. Menyediakan pelatihan K3 yang adekuat.

Pelatihan K3 meliputi pelatihan awal saat pekerja pertama kali direkrut, pelatihan penyegaran, pelatihan peralatan dan mesin baru, pelatihan penggunaan APD, pelatihan tanggap darurat, pelatihan pencegahan penularan penyakit di tempat kerja, dan pelatihan lain yang relevan. Pelatihan melibatkan tenaga ahli dari internal perusahaan maupun pihak eksternal dari pemerintah (dinas tenaga kerja, dinas kesehatan, dll) maupun swasta (Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja/ PJK3).

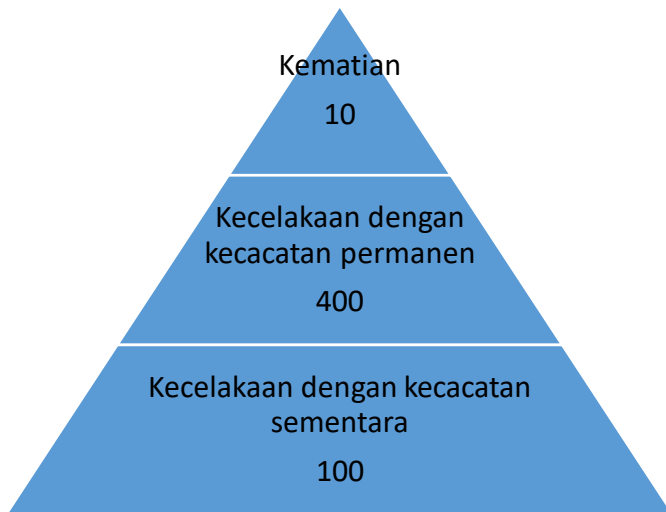
- f. Menyediakan fasilitas kesehatan dan pemeriksaan kesehahatan.

Klinik beserta sumber daya manusia (dokter, perawat) dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kesehatan primer kepada pekerja dan untuk memberikan bantuan penanganan medis awal pada kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebelum pekerja mendapatkan pelayanan kesehatan yang adekuat di rumah sakit. Untuk memastikan bahwa organisasi siap untuk segala kemungkinan terburuk yang mungkin dapat terjadi, fasilitas – fasilitas pendukung seperti peralatan medis

yang cukup, ambulance, dll perlu diupayakan. Pemeriksaan kesehatan awal, berkala, dan purna bakti juga harus menjadi program rutin organisasi untuk menjamin kualitas kesehatan pekerja.

- g. Melaporkan kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pelaporan kecelakaan dan penyakit akibat kerja merupakan mandat hukum yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 03/MEN/98 Tentang Tatacara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan. Berdasarkan peraturan tersebut, organisasi wajib melaporkan segala jenis kecelakaan, penyakit akibat kerja, kebakaran/ ledakan/ bahaya pembuangan limbah, dan kejadian berbahaya lainnya kepada kepala kantor departemen tenaga kerja setempat. Pelaporan bertujuan untuk dilakukannya investigasi menyeluruh agar kejadian yang sama tidak terulang kembali.
- h. Membuat sistem dokumentasi yang baik. Sistem dokumentasi termasuk laporan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, kejadian *near miss*, dan pelatihan. Pada prinsipnya, organisasi diharapkan mendokumentasikan semua jenis kegiatan dan kejadian

yang terjadi di tempat kerja. Dokumentasi tersebut akan memberikan data yang kemudian dapat diolah menjadi informasi berharga yang dapat digunakan untuk menentukan jenis program K3 selanjutnya serta untuk memilih program korektif yang tepat.



Figur 15. Piramida kecelakaan
Sumber: Oh dan Sol, 2008²⁷

3.6.2 Tanggung jawab dan wewenang pekerja.

Daripada merancang secara langsung untuk keselamatan, akan lebih baik untuk merancang tanggung jawab pekerja untuk keselamatan. Maksudnya, organisasi harus berpikir bagaimana untuk meletakkan tanggung jawab

pekerja untuk keselamatan bersama²⁸. Tanggung jawab pekerja yang dimaksud antara lain adalah:

- a. Bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan diri sendiri maupun orang lain.

Hal ini berarti semua pekerja saling bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan semua orang. Pekerja tidak hanya berupaya supaya pekerjaan mereka tidak membahayakan diri mereka sendiri namun juga semua orang yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini memerlukan sistem kerja yang terorganisasi dengan baik mengingat dalam suatu lingkungan kerja, biasanya dilibatkan banyak kontraktor dan sub kontraktor.

- b. Mematuhi semua Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disepakati bersama.

Untuk dapat memastikan hal ini, semua peraturan termasuk SOP harus ditetapkan bersama antara pihak perusahaan dan pekerja. Ketika pekerja dilibatkan dalam semua aspek penting dalam perusahaan, ketika pendapat dan saran mereka didengarkan, pekerja akan lebih merasa tidak terbebani untuk mengerjakan karena hal tersebut sudah menjadi kesepakatan bersama.

c. Melaporkan segala keadaan yang berbahaya.

Pekerja wajib melaporkan semua keadaan (lingkungan dan cara kerja) yang berpotensi membahayakan kesehatan dan keselamatan siapa pun. Pekerja juga wajib melaporkan penyakit dan kecelakaan kerja yang mereka alami sendiri ataupun orang lain supaya organisasi dapat mengambil upaya korektif yang diperlukan. Untuk memastikan hal ini, organisasi harus menciptakan sistem pelaporan yang baku dan mudah untuk dilakukan.

d. Mengembangkan diri.

Pekerja wajib menguasai dan memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka terkait pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam hal ini, pekerja wajib mengikuti semua jenis pelatihan dan rapat K3 yang sudah diprogramkan oleh organisasi.

Dalam banyak praktik, pekerja sering sekali menjadi sasaran sanksi dan disalahkan atas pelanggaran K3. Pekerja dipaksa untuk mengikuti semua tanggung jawab tanpa benar-benar diberikan pemahaman yang holistik akan hak K3 mereka²⁹. Organisasi harus memastikan bahwa pekerja harus memahami dan mendapatkan akses yang adekuat terhadap hak K3 mereka, antara lain:

a. Bekerja pada lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Tidak ada tempat kerja yang benar-benar bebas dari bahaya dan resiko. Di tempat kerja, pekerja melakukan aktivitas berdampingan dengan bahaya dan resiko. Karena pada prinsipnya bahaya dan resiko tidak bisa benar-benar dihilangkan, Organisasi harus memastikan bahwa bahaya yang ada sudah diisolasi dan potensi resiko yang mungkin terjadi sudah dikurangi ke batas paling kecil.

b. Mendapatkan pelatihan kerja dan K3 yang adekuat.

Pelatihan pada khususnya ditujukan agar pekerja memiliki pengetahuan dan keahlian yang baik untuk melakukan pekerjaan mereka. Pekerja harus mendapatkan pemahaman akan bahaya dan potensi resiko yang mungkin mereka alami saat melakukan pekerjaan serta bagaimana menilai dan bertindak jika mereka dihadapkan pada kondisi yang dapat membahayakan diri mereka, orang lain, dan organisasi.

c. Menggunakan sistem kerja yang aman dan sehat.

Sistem yang dimaksud terdiri dari namun tidak terbatas pada cara kerja, mesin, dan alat kerja. Organisasi harus mengembangkan cara kerja yang dikembangkan

berdasarkan atas kaidah-kaidah ilmiah yang bisa dipertanggung jawabkan, valid, dan realibel. Cara kerja tersebut juga harus ditinjau ulang secara berkala serta menilai perlu tidaknya dilakukan perubahan yang disesuaikan dengan mesin dan alat kerja yang ada. Dengan demikian, sistem kerja yang aman dan sehat diharapkan dapat terwujud.

d. Menolak bekerja dalam kondisi yang berbahaya.

Organisasi harus membuat sistem di mana pekerja berhak menolak untuk melakukan pekerjaan jika mereka menilai bahwa pekerjaan mereka berpotensi kuat membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka. Sistem tersebut dapat berupa alur yang harus mereka lalui untuk mendapatkan hak tersebut tanpa harus mengorbankan hak mereka yang lain (misalnya hak promosi kerja). Pekerja juga memiliki hak untuk meminta organisasi untuk menangani kondisi yang berbahaya tersebut sebelum pekerjaan kembali dilanjutkan.

e. Akses ke pelayanan kesehatan dan informasi K3.

Setiap pekerja harus diberikan akses ke fasilitas kesehatan untuk memastikan kondisi kesehatan mereka

secara berkala dan mendapatkan perawatan yang memadai secara cepat jika diperlukan. Segala informasi yang perlu untuk diketahui oleh pekerja harus disampaikan melalui media-media seperti mading, poster, rambu, dan *briefing*.

f. Alat Pelindung Diri (APD).

Pekerja harus dilengkapi dengan APD sesuai dengan jenis bahaya dan potensi resiko yang ditimbulkan. Organisasi harus memastikan bahwa APD tersebut dapat diakses oleh pekerja dengan mudah, standar, dan gratis. Semua APD memiliki masa pakai dan harus diganti saat sudah waktunya ataupun ketika APD tersebut rusak tanpa disengaja (bukan karena kelalaian oleh pekerja) sebelum masa pakai habis tanpa memungut biaya tambahan dari pekerja.

g. Berorganisasi dan menyampaikan pendapat.

Organisasi harus memfasilitasi pekerja untuk berkumpul dan menyampaikan pendapat mereka terkait program K3 dalam suatu wadah organisasi seperti serikat buruh atau Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan kerja (P2K3). Akses untuk berkumpul dan menyampaikan

pendapat tersebut tidak boleh mengancam hak pekerja lainnya. Organisasi pekerja yang ada tersebut harus dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan, pelatihan K3, dan proram-program K3 lainnya.

h. Kesejahteraan pekerja.

Organisasi harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung kesejahteraan pekerja. Fasilitas-fasilitas ini dapat berupa namun tidak terbatas pada gaji dan tunjangan yang memadai, fasilitas sanitasi kerja yang cukup (seperti toilet, ruang ganti, dll), air minum sehat dan cukup, kantin, dan tempat untuk beristirahat/berlindung.

i. Fasilitas keadaan darurat.

Organisasi harus menyediakan fasilitas yang adekuat untuk mengantisipasi keadaan darurat yang mungkin dapat terjadi seperti pada saat bencana alam atau kecelakaan kerja. Fasilitas-fasilitas tersebut seperti kotak Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K), jalur evakuasi, titik kumpul, regu tanggap darurat, klinik, ambulance, serta fasilitas lainnya yang diperlukan melalui penilaian yang sistematis dan cermat.

j. Berpartisipasi dalam semua kegiatan K3.

Semua pekerja melalui perwakilan mereka di organisasi internal perusahaan (P2K3) atau eksternal perusahaan (Serikat Pekerja) memiliki hak untuk terlibat dalam semua program K3. Keterlibatan mereka termasuk dalam hal perumusan kebijakan K3, penentuan program K3, penentuan jenis pelatihan yang diperlukan, investigasi kecelakaan kerja, inspeksi tempat kerja, dan lain sebagainya.

BAB 4

KETERLIBATAN DAN KONSULTASI DENGAN PEKERJA

4.1 Keterlibatan pekerja

Dari perspektif perilaku, setiap pekerja memiliki keyakinan, nilai – nilai, visi, dan pandangan tersendiri terkait K3 yang memengaruhi sikap dan tindakan mereka melakukan pekerjaan. Dalam SMK3, apakah pekerja berinteraksi atau tidak dalam sistem sangat dipengaruhi oleh apakah mereka merasa dilibatkan atau tidak, apakah mereka merupakan bagian dari sistem, atau mereka adalah bagian dari lingkungan di luar sistem. Secara khusus, keterlibatan pekerja dalam sistem akan mempengaruhi keyakinan, nilai – nilai, visi, dan pandangan mereka terkait K3 dan menumbuhkan motivasi untuk secara sukarela melaksanakan K3. Derajat keterlibatan pekerja akan berbanding lurus dengan derajat, kualitas, dan konsistensi partisipasi pekerja dalam SMK3³⁰.

Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja dalam SMK3 merupakan sarana untuk mengurangi kecelakaan. Mengingat bahwa setiap organisasi memiliki *nature* yang unik, organisasi perlu untuk mendasain dengan valid dan realibel bagaimana pekerja dilibatkan dalam SMK3. Keterlibatan

pekerja harus dinilai dari sudut pandang pekerja itu sendiri, bukan dari sudut pandang organisasi/ manajerial. Aspek yang perlu diperhatikan untuk menilai apakah pekerja dilibatkan dalam SMK3 diantaranya adalah³¹:

4.1.1 Pengetahuan SMK3.

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu yang terbentuk setelah seseorang melakukan pengeinderaan terhadap SMK3 yang ada di organisasi. Membentuk pengetahuan SMK3 yang baik merupakan langkah paling dasar untuk menyukseskan SMK3 itu sendiri. Dalam tahap ini, tingkatan yang harus dicapai oleh semua orang (idealnya) dalam organisasi, khususnya pekerja adalah:

- a. Mengetahui ada tidaknya SMK3 di organisasinya saat ini.

Tahapan paling dasar ini juga merupakan tahapan yang krusial untuk menilai sejauh mana keterlibatan pekerja dalam SMK3. Jika mayoritas pekerja merasa asing dengan istilah SMK3, besar kemungkinan pekerja tidak dilibatkan meskipun sebenarnya organisasi sudah sejak lama menerapkan SMK3. Organisasi perlu merubah strategi mereka karena seperti yang dijelaskan di awal bahwa kesuksesan SMK3 sangat ditentukan oleh keterlibatan pekerja dalam SMK3 itu sendiri.

- b. Menjelaskan dengan benar apa yang dimaksud dengan SMK3.

Jika ditahap awal pekerja tahu bahwa terdapat SMK3 di organisasi, selanjutnya pekerja dapat menjelaskan makna esensial/ inti dari SMK3 itu sendiri (bukan makna teoritis). Dalam hal ini, pekerja dapat mengutarakan nalar berpikirnya terkait apa manfaat pelaksanaan SMK3 bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Pekerja juga dapat mengilustrasikan apa dampak buruk yang dapat terjadi jika organisasi tidak menerapkan SMK3.

- c. Menjelaskan bagaimana organisasi menerapkan SMK3.

Pada tahap ini, pekerja dapat menyebutkan program – program SMK3 yang ada di organisasi. Lebih dari itu, pekerja dapat menjelaskan bagaimana ia terlibat dalam setiap program tersebut. Pekerja juga dapat menjelaskan sejauh mana hak dan tanggung jawabnya dalam penerapan SMK3.

- d. Menganalisis keterlibatan organisasi dalam menerapkan SMK3.

Dalam tahap ini, pekerja dapat menjelaskan peran setaip tingkatan dalam menerapkan SMK3. Setiap tingkatan

(pekerja, supervisor, dan manajerial) memiliki hak dan kewajiban proporsional. Dalam tahap ini, pekerja dapat menjelaskan apa peran dari masing – masing orang dalam SMK3.

- e. Mengevaluasi apa saja yang menjadi kelebihan/ kuatan dan kekurangan/ kelemahan organisasi dalam menerapkan SMK3.

Dalam tahap ini pekerja dapat menjelaskan kelemahan apa saja yang masih dimiliki organisasi dalam menerapkan SMK3. Selanjutnya, pekerja diharapkan dapat mengoreksi dan memberikan saran perbaikan. Pekerja juga dapat menjelaskan di bagian mana organisasi perlu mempertahankan kelebihan yang organisasi punya dalam menjalankan SMK3.

Baik atau tidaknya pengetahuan SMK3 pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah:

- a. Pendidikan dan pelatihan.

Organisasi perlu membuat program berkelanjutan untuk mempromosikan SMK3 melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan pula. Pendidikan dan pelatihan ini dapat berupa seminar, *briefing*, rapat, slogan, spanduk, poster, dll. Semua orang perlu mendapatkan

pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan, peran, dan tugasnya secara spesifik dalam SMK3.

b. Lama kerja

Idealnya, pekerja lama memiliki pengetahuan SMK3 yang relatif lebih baik dibandingkan dengan pekerja baru. Hal ini juga tentunya terkait banyaknya pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang sudah dimiliki oleh pekerja lama. Perlu diciptakan sebuah budaya dimana pekerja lama secara sukarela mau membimbing pekerja baru untuk lebih memahami SMK3.

Pengetahuan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel ataupun dengan teknik wawancara tertentu.

4.1.2 Sikap SMK3

Sikap merupakan respon tertutup atau kesiapan pekerja untuk menerapkan SMK3 di organisasi. Karena masih bersifat tertutup, biasanya sikap pekerja diukur sejauh mana pekerja setuju atau tidak setuju menerapkan SMK3 di organisasinya. Sikap SMK3 yang baik dan benar pada prinsipnya dilandaskan oleh pengetahuan SMK3 yang baik dan benar pula. Dalam

tahap ini, tingkatan yang harus dicapai oleh semua orang (idealnya) dalam organisasi, khususnya pekerja adalah:

- a. Menerima dengan sadar dan sukarela penerapan SMK3 di organisasi.

Dalam hal ini, pekerja tidak merasa terganggu dengan penerapan SMK3 di organisasi. SMK3 sudah dianggap sebagai bagian dari budaya organisasi yang eksistensinya tidak mungkin lagi dipisahkan dari organisasi itu sendiri. Lebih dari itu, pekerja merasakan bahwa SMK3 sudah menjadi bagian dari nilai yang ada di dalam dirinya.

- b. Menanggapi sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terkait komponen – komponen penerapan SMK3 di organisasi.

SMK3 memiliki banyak komponen yang saling melengkapi. Beberapa pekerja mungkin berpendapat bahwa salah satu komponen SMK3, misalnya penggunaan APD, merepotkan dan membatasi pergerakan mereka. Beberapa mungkin merasa kurang setuju jika *safety talk* dilakukan setiap hari meski mereka tahu bahwa *safety talk* merupakan hal yang penting. Untuk itu, perlu ditinjau ulang sejauh mana pekerja dilibatkan dalam komponen tersebut. Misalnya apakah

pekerja secara bergantian diberi kesempatan untuk menyampaikan materi dalam sesi *safety talk* atau hanya supervisor saja yang berperan.

c. Menghargai penerapan SMK3 di organisasi.

Sesuatu yang berharga/ bernilai pasti akan dijaga untuk tetap ada. Terlebih, pekerja akan merasa risih atau bahkan marah jika ada sesuatu yang mencoba merusak hal yang berharga tersebut, dalam hal ini adalah SMK3 itu sendiri. Pekerja akan dengan sukarela bersedia mencurahkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk melindungi SMK3 di organisasinya.

d. Memiliki tanggung jawab terkait pelaksanaan SMK3 di organisasi.

Semua tingkatan di organisasi memiliki peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan SMK3. Tanggung jawab tersebut didesain tidak berdiri sendiri namun merupakan satu kesatuan yang utuh; dimana kelalaian dalam menjalankan salah satu tanggung jawab akan berdampak pada pekerja lain dan organisasi pada umumnya. Secara psikologis, pekerja akan merasa

dilibatkan jika mereka diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan jabatannya.

Sebagaimana pengetahuan, sikap SMK3 pekerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah:

a. Pengetahuan SMK3.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, pengetahuan SMK3 yang baik idealnya akan membangun sikap SMK3 yang baik pula. Namun pada beberapa kasus, pekerja yang memiliki pengetahuan SMK3 yang baik memiliki sikap SMK3 yang negatif. Hal ini dapat diilustrasikan dengan pekerja yang mengetahui pentingnya APD namun tidak setuju jika pekerja harus mengenakan APD selama melakukan pekerjaan di organisasi. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut, salah satunya adalah pengalaman pribadi.

b. Pengalaman pribadi pekerja.

Pengalaman pribadi pekerja terkait penerapan SMK3 di organisasi secara langsung dapat memengaruhi sikapnya menilai SMK3 itu sendiri, tergantung apakah pengalaman itu baik atau buruk. Pekerja yang memiliki pengetahuan SMK3 yang baik mungkin memiliki sikap SMK3 yang negatif jika mengalami perlakuan yang ia nilai kurang

adil. Contohnya pekerja yang kurang mendapatkan apresiasi dari supervisor atas kontribusinya dalam menyukseskan penerapan SMK3 di organisasi.

c. Budaya dan iklim K3 organisasi.

Budaya K3 erat kaitanya dengan sejauh mana organisasi melibatkan pekerja dalam SMK3. Pekerja yang tidak merasa dilibatkan sangat mungkin menilai bahwa SMK3 adalah untuk kepentingan elit organisasi semata. Budaya K3 yang tidak baik akan menghasilkan iklim K3 yang tidak menyenangkan pula.

d. Keteladanan pimpinan.

Organisasi yang mendorong pekerja untuk melaksanakan SMK3 tanpa memberikan contoh teladan terlebih dahulu akan menimbulkan sikap SMK3 yang negatif. Mengutip slogan Ki Hajar Dewantara, “Ing ngarsa sung tulada, Ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani” (di depan, seorang pendidik harus memberi teladan yang baik, di tengah atau di antara murid guru harus menciptakan prakarsa dan ide, Dari belakang Seorang guru harus memberikan dorongan dan arahan). Dalam hal ini,

pimpinan dan elit organisasi adalah seorang guru SMK3 bagi pekerja.

4.1.3 Tindakan SMK3.

Tindakan SMK3 adalah perilaku kasat mata pekerja dalam menerapkan SMK3 di organisasi. Tindakan merupakan hirarki tertinggi untuk menilai sejauh mana pekerja terlibat dalam SMK3. Tindakan SMK3 dapat dinilai dengan melakukan observasi langsung bagaimana pekerja melakukan pekerjaan yang kemudian dibandingkan dengan perilaku yang seharusnya yang ada di SOP. Perilaku SMK3 sangat berhubungan erat dengan pengetahuan dan sikap SMK3 yang sudah dijelaskan sebelumnya.

4.2 Konsultasi dengan pekerja.

Organisasi diharuskan untuk melibatkan pekerja dalam semua aspek SMK3 melalui proses konsultasi dua arah. Dalam sebuah studi yang dilakukan pada 5 perusahaan kimia di Inggris, ketika ditanya seberapa sering organisasi menanyakan pandangan mereka tentang K3 di tempat kerja, tiga perempat atau lebih responden dalam studi kasus 2, 3 dan 5 merasa bahwa mereka setidaknya kadang-kadang ditanyai pandangan mereka, sedangkan lebih dari setengah responden dalam kasus

studi 1 mengklaim bahwa mereka hampir tidak pernah atau tidak pernah dimintai pendapatnya dan begitu pula sepertiga dari mereka dalam studi kasus 4. Lebih lengkapnya lihat pada tabel 4³².

Tabel 4. Persentase pekerja melaporkan bahwa mereka dimintai konsultasi oleh organisasi uterkait pandangan mereka tentang K3

Studi kasus	1	2	3	4	5
Sering	11	22	26	24	34
Kadang-kadang	39	70	51	42	40
Hampir tidak pernah	24	9	15	17	9
Tidak pernah	26	0	8	17	18

Catatan: Nilai dalam bentuk %

Sumber: Walters dan Nichols, 2006³²

Penelitian menunjukkan bahwa konsultasi organisasi dengan pekerja dapat secara efektif memberikan atmosfer positif pada budaya dan iklim K3 yang kemudian mendorong suksesnya penerapan SMK3. Proses konsultasi hendaknya dilakukan secara berkala dengan perwakilan pekerja di P2K3

dan/ atau serikat pekerja. Proses konsultasi dapat berjalan dengan baik jika organisasi memfasilitasinya serta melindungi hak-hak dan rahasia pekerja yang hendak diajak konsultasi. Terkait hal itu, organisasi dapat mempertimbangkan hal berikut³³:

4.2.1 Membentuk wadah konsultasi K3.

Organisasi dapat memfasilitasi proses konsultasi pekerja dengan membentuk P2K3. P2K3 terdiri dari perwakilan pekerja dan manajerial organisasi dengan proporsi pekerja minimal 50% dari keseluruhan anggota P2K3 tersebut. Idealnya, P2K3 akan melakukan rapat rutin untuk membahas seputar penerapan SMK3 di organisasi. Rapat P2K3 ini dilaksanakan tanpa mengambil hak pekerja lainnya sehingga rapat biasanya akan dilaksanakan pada jam kerja. Jika tidak dimungkinkan, rapat dapat dilakukan setelah jam kerja namun dengan pemberian insentif berupa jam kerja lembur.

4.2.2 Akuntabilitas organisasi kepada P2K3.

Keterbukaan organisasi kepada pekerja melalui P2K3 akan memupuk rasa kepercayaan pekerja. Keterbukaan ini termasuk dalam hal program K3, biaya, dan hak-hak pekerja di bidang K3. Hal ini juga termasuk hak K3 pekerja dan

kewajiban K3 organisasi mana yang belum dapat dipenuhi atau belum maksimal diberikan oleh organisasi.

4.2.3 Tindak lanjut hasil konsultasi.

Ada kalanya pekerja merasa enggan untuk terlibat dalam proses konsultasi dikarenakan tidak adanya tindak lanjut organisasi pada permasalahan dari konsultasi yang dilakukan. Pendokumentasian hasil konsultasi harus diterapkan yang diikuti oleh pengorganisasian tim untuk melakukan perubahan hasil konsultasi. Organisasi baiknya melaporkan progres tindak lanjut konsultasi pada pekerja di sesi konsultasi selanjutnya.

4.2.4 Dialog dua arah.

Selama proses konsultasi, organisasi dapat memberikan ruang yang lebih besar kepada pekerja untuk mengutarakan pendapatnya. Organisasi dapat memainkan peran sebagai moderator dan pengarah jalannya proses konsultasi agar efektif dan efisien. Organisasi harus menciptakan suasana di mana pendapat pekerja merupakan sesuatu yang berharga bagi kesuksesan pelaksanaan SMK3.

4.2.5 Melibatkan pekerja pada semua aspek SMK3.

Keterlibatan pekerja harus bersifat holistik di semua aspek SMK3 termasuk dalam hal inspeksi tempat kerja dan investigasi kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Organisasi dapat menyusun kebijakan dimana setiap program K3 tidak akan diakui keabsahannya jika tidak ada unsur pekerja di dalamnya. Hal ini untuk membentuk suasana psikologis pada pekerja bahwa mereka merupakan bagian dari sistem yang kedudukannya sangat dihargai dalam SMK3.

4.2.6 Menampung semua aspirasi dan keluhan pekerja.

Proses konsultasi pada prinsipnya dilakukan antara manajerial dan perwakilan pekerja karena keterbatasan sumber daya yang ada. Untuk perusahaan padat karya ada kalanya tidak semua aspirasi dan keluhan pekerja di sampaikan dalam proses konsultasi dengan durasi waktu yang terbatas. Organisasi dapat memikirkan wadah lain di mana pekerja dapat menyampaikan aspirasi dan keluhan yang mereka rasakan, contohnya dengan menempatkan kotak saran, email keluhan, dan media sejenisnya yang harus mendapatkan respon secara personal kepada pekerja yang bersangkutan.

4.2.7 Perlakuan yang adil dan sistem merit.

Perlakuan yang adil termasuk kesempatan untuk memperoleh promosi kerja, beban kerja, dan akses ke pelatihan dan pengembangan diri. *Reward* yang diberikan oleh organisasi harus berdasarkan sistem merit sehingga semua pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan prestasinya. Hal ini akan memotivasi pekerja untuk secara sukarela terlibat dalam proses konsultasi yang diinisiasi oleh organisasi.

Pemilihan kelayakan saluran konsultasi tergantung pada ukuran organisasi, jenis manajemen, dan formalitas konsultasi. Organisasi yang cukup besar, seperti pelabuhan, rumah sakit besar, dan perusahaan konstruksi, biasanya menggunakan survei dan rapat P2K3 untuk berkonsultasi dengan pekerja, karena konsultasi individu akan mahal dan memakan waktu. Sebaliknya, usaha kecil biasanya memilih konsultasi personal karena jumlah pekerja yang terbatas memungkinkan komunikasi yang lebih dekat dan hubungan yang lebih kuat antara pekerja dan manajerial. Perlu diingat kembali bahwa seluruh proses konsultasi akan berdampak negatif ketika konsultasi hanyalah proses formalitas dan pekerja tidak merasa pendapat mereka dimasukkan ke dalam pengambilan keputusan³⁴.

REFERENSI

1. ILO. *Occupational Safety and Health Management Systems.*; 2015. doi:10.5848/ilo.978-9-221249-71-9_6
2. Taofeeq DM, Adeleke AQ, Hassan AK. The moderating role of government policy on contractors' risk attitudes in Malaysia construction companies. *Soc Sci Humanit J.* 2019;3(6):1261-1280.
3. Indonesia. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.*; 2012.
4. Machida S. Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001). *African Newsl Occup Heal Saf.* 2001;11:68-69.
5. Chemweno P, Pintelon L, Decre W. Orienting safety assurance with outcomes of hazard analysis and risk assessment: A review of the ISO 15066 standard for collaborative robot systems. *Saf Sci.* 2020;129:104832. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104832>
6. Chartres N, Bero LA, Norris SL. A review of methods used for hazard identification and risk assessment of environmental hazards. *Environ Int.* 2019;123:231-239. doi:<https://doi.org/10.1016/j.envint.2018.11.060>

7. Purohit DP, Siddiqui NA, Nandan A, Yadav BP. Hazard identification and risk assessment in construction industry. *Int J Appl Eng Res.* 2018;13(10):7639-7667.
8. Silaban G. Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan Peserta Program Jaminan kecelakaan Kerja pada PT Jamsostek Cabang Medan. *J Manaj Pelayanan Kesehatan.* 2009;12(03).
9. Rothblum AM, Wheal D, Withington S, et al. *Human Factors in Incident Investigation and Analysis.* Coast Guard Research And Development Center Groton CT; 2002.
10. Chua D, Goh YM. Incident Causation Model for Improving Feedback of Safety Knowledge. *J Constr Eng Manag - Am Soc Civ Eng.* 2004;130:542-551. doi:10.1061/(asce)0733-9364(2004)130:4(542)
11. Shin J, Kim Y, Kim C. The perception of occupational safety and health (OSH) regulation and innovation efficiency in the construction industry: evidence from South Korea. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(5):2334.
12. Reiman T, Pietikäinen E. Leading indicators of system safety – Monitoring and driving the organizational

- safety potential. *Saf Sci*. 2012;50(10):1993-2000.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.07.015>
13. Simao DDC, Karanikas N, Cortes-Ramirez J, Sav A. Workplace health and safety consultation in Australia: a scoping review. *J Heal Saf Environ*. 2021;37(2).
 14. Khan WA, Mustaq T, Tabassum A. Occupational health, safety and risk analysis. *Int J Sci Environ Technol*. 2014;3(4):1336-1346.
 15. Lin J, Mills A. Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia. *Facilities*. Published online 2001.
 16. Tappura S, Jääskeläinen A, Pirhonen J. Creation of satisfactory safety culture by developing its key dimensions. *Saf Sci*. 2022;154:105849.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105849>
 17. Zhao L, Yang D, Liu S, Nkrumah ENK. The Effect of Safety Leadership on Safety Participation of Employee: A Meta-Analysis. *Front Psychol*. 2022;13.
 18. Saleem F, Malik MI, Malik MK. Toxic Leadership and Safety Performance: Does Organizational Commitment act as Stress Moderator? *Cogent Bus Manag*. 2021;8(1):1960246.
 19. Derdowski LA, Mathisen GE. Psychosocial factors and

- safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Saf Sci.* 2022;157:105948.
20. Leino A. Intranet-based safety documentation in management of major hazards and occupational health and safety. *Int J Occup Saf Ergon.* 2002;8(3):331-338.
 21. Nurcahyo RJ. keterkaitan visi, misi dan values terhadap kinerja karyawan perusahaan kulit “dwi jaya.” *J Khatulistiwa Inform.* 2015;6(2):489957.
 22. Bayram M. The management commitment to ohs, employee satisfaction and safety performance: An empirical study. *Int J Latest Eng Manag Res.* 2018;3(07):63-71.
 23. Arbin K, Frostenson M, Helin S, Borglund T. Explaining workers’ resistance against a health and safety programme: An understanding based on hierarchical and social accountability. *Saf Sci.* 2021;136:105131.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105131>
 24. Curcuruto M, Griffin MA. Upward safety communication in the workplace: How team leaders stimulate employees’ voice through empowering and monitoring supervision. *Saf Sci.* 2022;157:105947.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105947>

25. Montero MJ, Araque RA, Rey JM. Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility. *Saf Sci*. 2009;47(10):1440-1445. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.03.002>
26. Alli BO. Fundamental principles of occupational health and safety Second edition. *Geneva, Int Labour Organ*. 2008;15:2008.
27. Oh JIH, Sol VM. The policy program improving occupational safety in the Netherlands: An innovative view on occupational safety. *Saf Sci*. 2008;46(2):155-163.
28. van de Poel I, Robaey Z. Safe-by-Design: from Safety to Responsibility. *Nanoethics*. 2017;11(3):297-306. doi:10.1007/s11569-017-0301-x
29. Gray GC. The Responsibilization Strategy of Health and Safety: Neo-liberalism and the Reconfiguration of Individual Responsibility for Risk. *Br J Criminol*. 2009;49(3):326-342. doi:10.1093/bjc/azp004
30. Wachter JK, Yorio PL. A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: An empirical and theoretical investigation. *Accid Anal Prev*. 2014;68:117-130. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.07.029>

31. Meldrum A, Hare B, Cameron I. Road testing a health and safety worker engagement tool-kit in the construction industry. *Eng Constr Archit Manag.* 2009;16(6):612-632. doi:10.1108/09699980911002601
32. Walters D, Nichols T. Representation and consultation on health and safety in chemicals. James P, ed. *Empl Relations.* 2006;28(3):230-254. doi:10.1108/01425450610661225
33. Walters D. *The Role of Worker Representation and Consultation in Managing Health and Safety in the Construction Industry.* ILO Geneva, Switzerland; 2010.
34. Simao DDC, Karanikas N, Cortes-Ramirez J, Sav A. Workplace Health and Safety Consultation in Australia: A Scoping Review. *J Heal Saf Environ.* 2021;37(2):97-116. <https://eprints.qut.edu.au/213681/>

DAFTAR SINGKATAN

- K3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- SMK3 : Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- CRA : *Contractors' Risk Attitudes*
- JSA : *Job Safety Analysis*
- HIRA : *Hazard Identification and Risk Assessment*
- P2K3 : Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- SP : *Safety performance*
- OC : *Organizational Commitment*
- TLAS : *Toxic Leadership (Abusive Supervision)*
- OH&S : *Occupational, Health, and Safety*
- SOP : Standar Operasional Prosedur
- APD : Alat Pelindung Diri
- P3K : Pertolongan Pertama pada Kecelakaan

GLOSARIUM

Keselamatan dan kesehatan kerja : segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja : bagian dari sistem manajemen organisasi secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja : pernyataan tertulis yang berisi komitmen organisasi untuk menerapkan K3 yang ditanda tangani oleh pimpinan tertinggi organisasi

Low government policy : kebijakan K3 negara dianggap tidak mumpuni

High government policy : kebijakan K3 negara dianggap mumpuni

Low working experience : pengalaman kerja rendah

Low working experience : pengalaman kerja tinggi

Contractors' Risk Attitudes : keadaan pikiran kontraktor mengenai ketidakpastian yang dapat memiliki efek positif atau negatif pada penerapan SMK3

Job Safety Analysis : teknik identifikasi bahaya yang berhubungan dengan rangkaian pekerjaan atau tugas yang dilakukan

Hazard Identification and Risk Assessment : teknik identifikasi bahaya dan penghitungan besarnya suatu risiko serta penetapan apakah risiko tersebut dapat diterima atau tidak

near miss : hampir celaka atau nyaris celaka adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan, tidak mengakibatkan cedera, penyakit, atau kerusakan properti tetapi memiliki potensi untuk mengakibatkan kerugian-kerugian tersebut

audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja : pemeriksaan secara sistematis dan independen terhadap pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengukur suatu hasil kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan dalam penerapan SMK3 di organisasi

Inspeksi tempat kerja : upaya untuk memeriksa atau mendeteksi semua faktor (peralatan, proses kerja, material, area kerja, prosedur) yang berpotensi menimbulkan cedera atau penyakit, sehingga kecelakaan kerja ataupun kerugian dapat dicegah atau diminimalkan

Investigasi kecelakaan kerja : proses identifikasi penyebab terjadinya sebuah kecelakaan kerja berikut tindakan-tindakan

yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut dan mencegah terjadinya kembali di masa mendatang

Monitoring K3 : serangkaian kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh organisasi terhadap penerapan SMK3 di organisasi tersebut

Ahli K3 : tenaga teknik berkeahlian khusus dari luar departemen tenaga kerja yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja untuk mengawasi ditaatinya undang-undang keselamatan kerja

Analisis Risiko : proses penilaian terhadap risiko yang telah teridentifikasi, dalam rangka mengestimasi kemungkinan munculnya dan besaran dampaknya, untuk menetapkan level atau status risikonya

Pengendalian resiko : upaya untuk mencegah terjadinya resiko atau meminimalisir resiko

Indikator monitor (*monitor indicators*) : potensi organisasi untuk mencapai K3

Indikator penggerak (*drive indicators*) : kegiatan pengembangan yang dilakukan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan K3

Indikator dampak (*outcome indicators*) : hasil yang didapat dari penerapan K3 yang dapat diukur, contoh angka kecelakaan kerja

Safety transformational leadership : menggambarkan keadaan yang relatif ideal di mana pemimpin menanamkan kepercayaan dan nilai-nilai pada pekerja, memotivasi orang lain, dan menggambarkan visi sehingga pekerja mengenali dan mengambil tindakan yang konsisten dengan tujuan organisasi

Safety transactional leadership : mengacu pada pemimpin yang memantau perilaku K3 pekerja, merawat pekerja secara individu, mendiskusikan masalah K3 dengan pekerja, dan secara aktif mengelola K3

Safety passive leadership : pemimpin pada umumnya tidak mengambil inisiatif untuk berpartisipasi dalam SMK3 tetapi lebih memilih untuk mengambil tindakan setelah terjadinya masalah K3 yang serius, dan memberikan hukuman berat bagi mereka yang melakukan kesalahan

Iklm K3 : sebuah persepsi bersama dalam sebuah kelompok kerja terkait dengan K3 dari kelompok pekerja tersebut, kebijakan keselamatan kerja, serta prosedur dan praktek di lapangan

Budaya K3 : sebuah produk dari nilai dalam individu dan kelompok, sikap, persepsi, kompetensi dan pola perilaku yang menentukan komitmen untuk melakukan sesuatu, serta gaya dan profisiensi SMK3 dari sebuah organisasi

Safety participation : partisipasi pekerja pada penerapan SMK3

Safety performance (performa K3) : tindakan atau perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja di hampir semua pekerjaan untuk mempromosikan K3

Toxic Leadership (Abusive Supervision) : kepemimpinan buruk yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi dalam mengelola K3

TENTANG PENULIS



Mandroy Pangaribuan, S.K.M., M.Sc

Mandroy Pangaribuan lahir di Pakam Raya pada 28 Juli 1990. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Bidang Minat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara pada tahun 2012. Menyelesaikan pendidikan S2 pada laboratorium K3- Kesling, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Taipei Medical University, Taiwan. Menjadi praktisi K3 dan auditor internal audit SMK3 pada beberapa perusahaan di Indonesia dan sekarang menjadi dosen di laboratorium Kesling-K3, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi.



dr. Diana Vanda Daturara Doda, MOHS, AIFM, PhD

Diana Vanda Daturara Doda lahir di Manado pada 25 Juni 1966. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Kedokteran, Universitas Sam Ratulangi pada tahun 1993. Menyelesaikan pendidikan S2 pada jurusan kesehatan kerja di The University of Newcastle, Australia. Menyelesaikan S3 pada jurusan kesehatan kerja di The University of Adelaide, Australia. Saat ini, Diana menjadi dosen di laboratorium Kesling-K3, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi



dr. Paul Arthur Tennov Kawatu, M.Sc

Paul Arthur Tennov Kawatu menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Kedokteran, Universitas Sam Ratulangi pada tahun 1999. Menyelesaikan pendidikan S2 pada jurusan kesehatan kerja di Universitas Gadjah Mada pada tahun 2008. Saat ini, Paul menjadi dosen di laboratorium Kesling-K3, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi